

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

### หลักการ

บริษัท โอเอสเอส จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย (“กลุ่มบริษัทฯ”) เข้าใจถึงสิทธิมนุษยชนที่บุคคลทุกคนพึงมี อันปราศจากการแบ่งแยกความแตกต่างใด ๆ ของตัวบุคคล กลุ่มบริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจโดยเคารพหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า กลุ่มบริษัทฯ ตระหนักดีว่าการปฏิบัติด้วยความเท่าเทียมและเคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ทำให้กลุ่มบริษัทฯ สามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน กลุ่มบริษัทฯ จึงจัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งมีหลักการสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนสากล อันประกอบด้วยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) คำประกาศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน และการพิจารณาใช้ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในหลักการความมั่นคงและสิทธิมนุษยชนโดยสมัครใจ (Voluntary Principles on Security and Human Rights)

### ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดของกลุ่มบริษัทฯ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าทั้งหมด อันได้แก่ พนักงาน คู่ค้า ผู้รับเหมา พันธมิตรทางธุรกิจ บริษัทร่วมทุน และผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่น ๆ อันได้แก่ กิจการควบรวมใหม่ไปจนถึงลูกค้า ผู้บริโภค และชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยนโยบายนี้ยังครอบคลุมกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มเปราะบาง (อันได้แก่ เด็ก สตรีตั้งครรภ์ กลุ่ม LGBTQI+ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ แรงงานข้ามชาติ พนักงานที่ว่างโดยบุคคลที่สาม ชนพื้นเมือง และชุมชนท้องถิ่น เป็นต้น) ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กลุ่มบริษัทฯ กำหนดให้มีแนวทางการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงสิทธิดังกล่าว และปฏิบัติตามข้อผูกพันและหลักการด้านสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุไว้ในนโยบายนี้

นโยบายสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยให้ความสำคัญในเรื่องดังต่อไปนี้:

- ห้ามดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ทุกรูปแบบ อาทิ การใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก โดยครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- ห้ามดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่แสดงถึงการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดทุกรูปแบบ (ทั้งการล่วงละเมิดทางเพศและการล่วงละเมิดในรูปแบบอื่น) โดยครอบคลุมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- เคารพเสรีภาพในการแสดงออก เสรีภาพในการร่วมสมาคม และสิทธิในการต่อรองร่วมกันของพนักงานทุกคน

- เคารพและส่งเสริมการให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมระหว่างเพศ การกำหนดเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และสิทธิในการตัดการเชื่อมต่อหลังเวลาทำงาน รวมถึงสิทธิด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานทุกคน
- เคารพสิทธิในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลทางดิจิทัลและสิทธิในความเป็นส่วนตัวของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- เคารพการเข้าถึงวัฒนธรรมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- เคารพการเข้าถึงและการใช้ทรัพยากรน้ำ การสุขภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงสิทธิที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
- เคารพสิทธิของกลุ่มเปราะบาง อันรวมถึง สิทธิสตรีและเด็กผู้หญิง สิทธิของชนพื้นเมือง สิทธิของผู้ลี้ภัยและแรงงานข้ามชาติ
- มุ่งมั่นและสนับสนุนการดำเนินการตามหลักการการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และได้รับความยินยอมโดยสมัครใจอย่างเป็นอิสระ
- มุ่งมั่นที่จะไม่ใช้การปฏิบัติใด ๆ ในการรักษาความปลอดภัย อันเป็นการฝ่าฝืนหรือละเมิดสิทธิมนุษยชนรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง

#### คำจำกัดความ

- **กลุ่มบริษัทฯ** หมายถึง บริษัท โอเอสเอสพี จำกัด (มหาชน) และ บริษัทย่อย ตามที่กำหนดไว้ในการแจ้งเตือนของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ที่เกี่ยวข้องในการออกและการเสนอขายหลักทรัพย์
- **บริษัทร่วมทุน** หมายถึง บริษัท ที่กลุ่มบริษัทฯ มีอำนาจในการมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายทางการเงินและการดำเนินงานของบริษัท แต่ไม่ถึงระดับที่จะมีอำนาจควบคุมนโยบายดังกล่าว และไม่ถือเป็นบริษัทย่อย ตามที่กำหนดไว้ในประกาศของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- **พันธมิตรทางธุรกิจ** หมายถึง องค์กรที่มีความสำคัญหรือกลุ่มบุคคลที่มีการตกลงร่วมในการทำงานกับบริษัทฯ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- **พนักงาน** หมายถึง พนักงานและคนทำงานทุกระดับ ตามกฎและข้อบังคับในการทำงานของกลุ่มบริษัทฯ
- **ลูกค้าและผู้รับเหมา** หมายถึง ผู้ขายสินค้า ผู้รับจ้าง และ/หรือผู้ให้บริการ ทั้งที่เป็นนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาแก่กลุ่มบริษัทฯ รวมถึงผู้รับจ้างช่วงของผู้ขายสินค้า ผู้รับจ้าง และ/หรือผู้ให้บริการดังกล่าว

#### การปฏิบัติตามนโยบายสิทธิด้านมนุษยชน

##### ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการด้านความยั่งยืนได้กำหนดโครงสร้างและความรับผิดชอบในการควบคุมดูแลด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน อันหมายรวมถึง การดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การรายงานสถานะของประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญตามระยะเวลาที่กำหนดต่อคณะกรรมการบริษัทฯ ทั้งนี้ คณะทำงานด้านความยั่งยืนจะดำเนินการโดยร่วมมือกับทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่าผลการดำเนินงานขององค์กรจะเป็นไปตามนโยบาย และข้อกำหนดหรือมาตรฐานสากล โดยดำเนินการตามข้อบังคับดังต่อไปนี้:

- ยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายท้องถิ่น กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด
- ดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence Process: HRDD) ซึ่งครอบคลุมการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยการตรวจสอบจะถูกจัดขึ้นตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างเป็นระบบเพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
  - การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) หมายถึง การระบุความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า รวมถึงความสัมพันธ์ทางธุรกิจใหม่ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งของ HRDD คือ การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ การประเมินยังครอบคลุมบริษัทร่วมทุนที่กลุ่มบริษัทฯ ได้บริหารจัดการ คู่ค้าลำดับที่ 1 และผู้รับเหมา และบริษัทร่วมทุนที่มีสัดส่วนการถือหุ้นมากกว่า 10% ที่กลุ่มบริษัทฯ ไม่ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านยังให้ความสำคัญกับกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มเปราะบาง ซึ่งอาจได้รับผลกระทบในทางลบจากกิจกรรมของกลุ่มบริษัทฯ
  - การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) นำมาซึ่งการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Risks Identified) การปรับปรุงมาตรการควบคุมที่มีอยู่เดิม และการพัฒนามาตรการป้องกันเพิ่มเติมเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต
  - ดำเนินการติดตามและตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจถึงประสิทธิผลของมาตรการป้องกัน ควบคุม และบรรเทาที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- ดำเนินกระบวนการตามขั้นตอนการแจ้งเบาะแสและกลไกการร้องทุกข์ของกลุ่มบริษัทฯ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบ สามารถรายงานกรณีการประพฤติมิชอบ อันรวมถึงการไม่ปฏิบัติตามและการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- สำหรับเหตุการณ์ใด ๆ ที่ได้รับรายงานในกระบวนการดังกล่าว จะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียด โดยหากพบว่าเหตุการณ์ดังกล่าวมีการละเมิดหรือมีการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน จะต้องมีการจัดทำแผนแก้ไขที่เหมาะสม และดำเนินการตามแผนฯ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบจะได้รับการเยียวยาแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ
- จัดให้มีการรายงานและเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนในรายงานประจำปีของกลุ่มบริษัทฯ ภายใต้อัตลักษณ์ความยั่งยืนและ/หรือ บนเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัทฯ

มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2566

  
1 รุจาภา เหมนิรัตน์

Head of Human Capital and Organization Excellence

  
วรรณิกา รักดีบุตร

Chief Executive Officer

## ภาคผนวก

### แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานภายในกลุ่มบริษัทฯ และห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงเพื่อให้แน่ใจว่าสิทธิทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มและผู้ทรงสิทธิได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ตาม “แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน” ซึ่งระบุไว้ดังนี้

### สิทธิและการปฏิบัติด้านแรงงาน

- สื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไปยังพนักงานทุกระดับ
- ห้ามมิให้เกิดการปฏิบัติใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์และการบังคับใช้แรงงาน
- ห้ามการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย และการว่าจ้างที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการเด็ก
- ห้ามมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานโดยเด็ดขาด ไม่ว่าจะในกรณีใด ๆ ที่มีการกระทำอันนำมาซึ่งความไม่เท่าเทียมกันหรือความต้อยกว่าที่เกิดจากอคติและประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
- การรับสมัครเข้าทำงานในกลุ่มบริษัทฯ จะต้องไม่จำกัดหรือเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาคุณลักษณะอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่กำหนดของตำแหน่งงาน
- ค่าตอบแทนของพนักงานชายและหญิงจะต้องได้รับการพิจารณาโดยขึ้นอยู่กับผลงาน ประสิทธิภาพ หรือเป็นไปโดยเท่าเทียมตามค่างานและความรับผิดชอบ
- สนับสนุนความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของพนักงานทุกคน เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความเท่าเทียม
- ห้ามมิให้เกิดการล่วงละเมิดไม่ว่าจะในรูปแบบใด ที่อาจนำไปสู่ความรุนแรง การข่มขู่ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมหรือก่อให้เกิดความรำคาญ
- ห้ามมิให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศและพฤติกรรมที่ผิดศีลธรรมอื่น ๆ โดยพฤติกรรมดังกล่าวหมายถึงรวมถึง การลวนลาม การแสดงอนาจาร และการกระทำลามกอนาจาร ทั้งทางกายและทางวาจาที่อาจสร้างความอับอาย เป็นการข่มขู่ หรือทำให้เกิดความไม่พอใจแก่บุคคลอื่น
- ไม่มี การจำกัดเสรีภาพในการแสดงออก และการแสดงออกในฐานะตัวแทนของบริษัทจะต้องได้รับความยินยอมล่วงหน้า
- เคารพสิทธิในการรวมกลุ่มและสมาคม และสิทธิเข้าร่วมในการเจรจาต่อรอง
- ห้ามละเมิดสิทธิของพนักงานในการมีส่วนร่วมกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานมีสิทธิในการเข้าถึงประกันสังคม ประกันสุขภาพ และสวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงจัดให้มีชั่วโมงพักระหว่างวัน ควบคุมและติดตามชั่วโมงการทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบการปฏิบัติด้านแรงงาน
- รักษาสิทธิของพนักงานโดยพิจารณาตามกฎหมายแรงงานและกฎหมายที่บังคับใช้ในแต่ละประเทศที่กลุ่มบริษัทฯ เข้าไปดำเนินธุรกิจ ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งกันระหว่างกรอบกฎหมายกับหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน กลุ่มบริษัทฯ จะเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลในขอบเขตสูงสุด และทำให้แน่ใจว่าสิทธิดังกล่าวจะยังคงได้รับการเคารพ

### สิทธิและการปฏิบัติสำหรับคู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ

- สื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนไปยังคู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ
- คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ ต้องปฏิบัติตามข้อผูกพันและหลักการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัทฯ
- ห้ามมิให้ คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจ มีการใช้แรงงานผิดกฎหมายในทุกรูปแบบ ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดสัญญา และแนวปฏิบัติของคู่ค้า (Supplier Code of Conduct)
- ยกระดับสภาพการทำงานและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี โดยจัดให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ความปลอดภัยที่เหมาะสมให้แก่คู่ค้าและผู้รับเหมา รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกเทียบเท่ากับที่จัดทำให้แก่พนักงานของกลุ่มบริษัทฯ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้า ผู้รับเหมา และพันธมิตรทางธุรกิจมีการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและสร้างความตระหนักในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ทำหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยที่ได้รับการว่าจ้าง ไม่มีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกรูปแบบ

### สิทธิและการปฏิบัติต่อชุมชน

- ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม อย่างเคร่งครัด
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่ากิจกรรมของกลุ่มบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ไม่ส่งผลเสียต่อชุมชนและละเมิดสิทธิด้านมนุษยชน ในกรณีที่เกิดผลกระทบด้านลบ จะต้องมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสมสำหรับผู้ทรงสิทธิที่ได้รับผลกระทบทั้งหมดภายในชุมชน
- มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงระหว่างกลุ่มบริษัทฯ กับชุมชน

### สิทธิและการปฏิบัติสำหรับลูกค้าและผู้บริโภค

- ตรวจสอบให้แน่ใจว่ากิจกรรมของกลุ่มบริษัทฯ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า จะไม่ส่งผลเสียต่อลูกค้าและผู้บริโภค และไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ ในกรณีที่เกิดผลกระทบในด้านลบ จะต้องมีการดำเนินการแก้ไขอย่างเหมาะสมสำหรับลูกค้าและผู้บริโภคที่ได้รับผลกระทบทั้งหมด
- ยกระดับความปลอดภัย สุขอนามัย และความเป็นอยู่ที่ดีของลูกค้าและผู้บริโภค
- เคารพและปกป้องสิทธิความเป็นส่วนตัวด้านข้อมูลของลูกค้าและผู้บริโภค

พันธสัญญาและหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่ปลูกฝังอยู่ในองค์กรและสะท้อนผ่านนโยบายต่าง ๆ ของกลุ่มบริษัทฯ อันหมายรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง

- จรรยาบรรณทางธุรกิจ
- นโยบายการกำกับดูแลกิจการ
- นโยบายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

- นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง
- แนวทางการปฏิบัติของคู่ค้า
- นโยบายด้านความยั่งยืน
- นโยบายคุณภาพผลิตภัณฑ์ความปลอดภัยของอาหารและฮาลาล

คำจำกัดความ

คำศัพท์	คำจำกัดความ
ความหลากหลาย	ความหลากหลาย คือ มิติที่ใช้ในการแยกแยะกลุ่มผู้คนออกจากกัน [ซึ่งหมายความถึง] การให้อำนาจแก่ผู้คนด้วยความเคารพและเห็นคุณค่าในความแตกต่างของพวกเขา ทั้งในด้านอายุ เพศ ชาติพันธุ์ ศาสนา ความทุพพลภาพ รสนิยมทางเพศ การศึกษา และชาติกำเนิด <sup>๑</sup>
การเลือกปฏิบัติ	การแบ่งแยก การเลือกปฏิบัติ หรือความเอนเอียงที่เกิดจากอคติด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง พื้นเพเดิม หรือแหล่งกำเนิดทางสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเสมอภาคในการได้รับโอกาสหรือการปฏิบัติในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ <sup>๒</sup>
การล่วงละเมิด	พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและไม่เป็นที่พึงปรารถนาที่คาดหมายได้ว่าเป็นการคุกคาม หรือการสร้าง ความอับอายให้แก่ผู้อื่น การล่วงละเมิดรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงคำพูด ท่าทาง หรือการกระทำที่มีแนวโน้มที่จะสร้างความรำคาญ ความตื่นตระหนก ข่มขู่ดูหมิ่น หรือ ทำให้บุคคลเกิดความอับอาย หรือ ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร ซึ่งหมายรวมถึง การล่วงละเมิดในประเด็นต่าง ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ความเชื่อ ต้นกำเนิดชาติพันธุ์ คุณลักษณะทางกายภาพ เพศหรือรสนิยมทางเพศ ไม่ว่าจะเป็เหตุการณั้ที่เกิดขึ้นครั้งเดียว หรือเหตุการณั้ที่เกิดขึ้นหลายครั้ง การล่วงละเมิดอาจเกิดขึ้นโดยเจตนา ไม่ได้รับความยินยอม และเป็น การบับบั้งคั้บ นอกจากนี้ การล่วงละเมิดอาจเกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงาน และ/หรือ นอกเวลาทำงาน <sup>๕</sup>
การล่วงละเมิดทางเพศ	การกระทำอันไม่พึงปรารถนาทางเพศ การร้องขอที่ไม่พึงปรารถนาเพื่อความต้องการทางเพศไม่ว่าจะทางวาจาหรือทางร่างกาย พฤติกรรมหรือท่าทางทางเพศใด ๆ ที่คาดหมายได้ว่าเป็นการคุกคามหรือทำให้เกิดความอับอายแก่ผู้ถูกระทำ การล่วงละเมิดทางเพศอาจเกิดขึ้นโดยรบกวนการทำงาน ถูกทำให้เป็นเงื่อนไขการจ้างงาน หรือทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร ซึ่งอาจรวมถึงเหตุการณั้ที่เกิดขึ้นครั้งเดียวหรือเหตุการณั้ที่เกิดขึ้นหลายครั้ง การล่วงละเมิดทางเพศสามารถเกิดขึ้นโดยเจตนา ไม่ได้รับความยินยอม และเป็น การบับบั้งคั้บ ทั้งพนักงานเพศชายและเพศหญิงสามารถเป็นเหยื่อหรือผู้ถูกระทำ นอกจากนี้ การล่วงละเมิดอาจเกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงาน และ/หรือ นอกเวลาทำงาน <sup>๕</sup>
แรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์	งานหรือบริการที่ดำเนินการโดยบุคคลที่ถูกข่มขู่ลงโทษและบุคคลนั้นไม่ได้เสนอตัวทำโดยสมัครใจ <sup>๒</sup>
การเข้าถึงน้ำดื่มและการสุขาภิบาล	หมายความถึงสิทธิในการเข้าถึงน้ำดื่มและสุขาภิบาลที่สะอาดและปลอดภัยซึ่งถือเป็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและสิทธิมนุษยชนทั้งหมด สิทธินี้ยังหมายถึงการเข้าถึงน้ำดื่มและการสุขาภิบาลสำหรับทุกคนโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการที่จำเป็นของบุคคล <sup>๔</sup>
สิทธิของชนพื้นเมือง	สิทธิของชนพื้นเมือง ผู้มักเป็นเหยื่อรายแรกเมื่อมีการพัฒนาดินแดนพื้นเมือง โดยการดำเนินงานมักจะไม่เป็นไปตามหลักความยินยอม โดยสมัครใจและแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการการรับประกันอื่น ๆ <sup>๔</sup>

สิทธิมนุษยชน	<p>สิทธิมนุษยชน คือสิทธิที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะ สัญชาติ เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา หรือสถานะอื่นใด ทุกคนมีสิทธิเหล่านี้ โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ<sup>6</sup></p> <p>ความรับผิดชอบในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● หลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน และดำเนินการจัดการหากผลกระทบดังกล่าวนั้นเกิดขึ้น<sup>7</sup></li> <li>● พยายามป้องกันหรือลดผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงาน ผลิตภัณฑ์ หรือการบริการ จากความสัมพันธ์ด้านธุรกิจ แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้เป็นผู้ทำให้เกิดผลกระทบดังกล่าว<sup>7</sup></li> </ul>
ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม	ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม สำหรับลูกจ้างทั้งเพศชายและเพศหญิงในการทำงานที่มีมูลค่าเท่ากัน หมายถึง อัตราค่าตอบแทนที่กำหนดไว้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ <sup>2</sup>
การค้ำมนุษย์	การสรรหา ขนส่ง ขนย้าย ให้ที่อยู่อาศัย หรือรับตัวบุคคล โดยการข่มขู่หรือใช้กำลัง หรือโดยการกระทำในรูปแบบอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบีบบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หรือหลอกลวง โดยมีจุดประสงค์เพื่อแสวงหาผลกำไร <sup>2</sup>
แรงงานเด็ก	งานที่กีดกันมิให้เด็กเติบโตตามช่วงวัย พรากการพัฒนาศักยภาพและการมีศักดิ์ศรีของบุคคล และสร้างความเสียหายต่อพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยหมายรวมถึงงานที่เป็นอันตรายต่อเด็กทางด้านจิตใจ ร่างกาย สังคม หรือศีลธรรม และ/หรือ เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาของพวกเขา โดยการกีดกันจากโอกาสในการเข้าศึกษาในโรงเรียน บังคับให้ออกจากโรงเรียนก่อนกำหนด หรือกำหนดให้พวกเขาต้องพยายามผนวกรวมการศึกษาในโรงเรียนเข้ากับการทำงานที่ยาวนานและหนักมากจนเกินไป <sup>2</sup>
เสรีภาพในการแสดงออก	“สิทธินี้รวมถึงอิสรภาพที่จะถือเอาความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซง และที่จะแสวงหา รับและส่งข้อมูลข่าวสารและข้อคิดผ่านสื่อใด และโดยไม่คำนึงถึงพรมแดน” (ข้อ19) <sup>1</sup>
เสรีภาพในการรวมกลุ่ม	การเคารพสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งและรวมกลุ่มอย่างอิสระและสมัครใจเพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ในการประกอบอาชีพของพวกเขา <sup>3</sup>
สิทธิในการเจรจาต่อรอง	สิทธิของลูกจ้างในการต่อรองอย่างอิสระกับนายจ้าง เป็นองค์ประกอบสำคัญของเสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วมกันเป็นกระบวนการสมัครใจที่นายจ้างและลูกจ้างสามารถหารือและเจรจาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพวกเขาในการทำงาน รวมถึงในประเด็นข้อกำหนดและเงื่อนไขของการทำงาน <sup>2</sup>
สิทธิในการตัดการเชื่อมต่อ	ความสามารถของพนักงานในการตัดการเชื่อมต่อจากที่ทำงานและการงดเว้นจากการมีส่วนร่วมผ่านการสื่อสารผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิ อีเมล หรือข้อความ ในช่วงเวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติงาน <sup>2</sup>
การเข้าถึงวัฒนธรรม	“ทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าร่วมโดยอิสระในชีวิตทางวัฒนธรรมของชุมชน ที่จะผลิตเพลินกับศิลปะ และมีส่วนร่วมในความรุดหน้า และคุณประโยชน์ทางวิทยาศาสตร์” (ข้อ 27) <sup>1</sup>
การแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และได้รับความยินยอมโดยสมัครใจอย่างเป็นอิสระ	การเคารพหลักการการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และได้รับความยินยอมโดยสมัครใจอย่างเป็นอิสระ (Free, Prior, and Informed Consent) ของชนพื้นเมืองในทุกประเด็นที่ครอบคลุมสิทธิเฉพาะ และความยินยอมที่ได้รับการแจ้งให้ทราบในกรณีการอนุรักษ์ทรัพยากรทาง



	วัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดความเสี่ยงในวิถีชีวิตและการแสดงออกทางวัฒนธรรมของพวกเขา <sup>4</sup>
สิทธิสตรีและ/หรือเด็กผู้หญิง	การบรรลุความเท่าเทียมทางเพศระหว่างหญิงและชาย รวมถึงการยกเลิกการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน <sup>4</sup>
สิทธิของผู้ลี้ภัยและแรงงานข้ามชาติ	ผู้ลี้ภัย ผู้ย้ายถิ่นฐาน และผู้ขอลี้ภัย “ทุกคนมีสิทธิที่จะแสวงหา และที่จะได้ที่ลี้ภัยในประเทศอื่นจากการประหัตประหาร” (ข้อ 14) <sup>1</sup>
สิทธิในความเป็นส่วนตัว	“บุคคลใดจะถูกแทรกแซงตามอำเภอใจในความเป็นส่วนตัว ครอบครัว ที่อยู่อาศัย หรือการสื่อสาร หรือจะถูกลบล้างเกียรติยศและชื่อเสียงไม่ได้ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองของกฎหมายต่อการแทรกแซงสิทธิหรือการลบล้างดังกล่าวนั้น” (ข้อ 12) <sup>1</sup>

**อ้างอิงแหล่งข้อมูล:**

<sup>1</sup> ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR)

<sup>2</sup> องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

<sup>3</sup> หลักสากล 10 ประการของ UN Global Compact (UNGC)

<sup>4</sup> สำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR)

<sup>5</sup> นโยบายเกี่ยวกับการล่องละเมิด การล่องละเมิดทางเพศและการใช้อำนาจโดยมิชอบ โดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ

<sup>6</sup> สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

<sup>7</sup> แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (ปรับจากหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน 13) (adapted from UN Guiding Principle 13)

<sup>8</sup> แนวปฏิบัติด้านความหลากหลายระดับโลก